Grille de référence internationale des fonctions terrain
(IRFFG)

Q&A

Mai 2019

Index

1. Qu'est-ce qu'une grille de fonctions ? 3
2. Quelle est la différence entre une grille de fonctions et une grille de salaires ? 3
3. Qu'est-ce que la grille de référence internationale des fonctions terrain ? 3
4. Pourquoi MSF a-t-il développé une grille internationale des fonctions de terrain ? 4
5. Quels sont les avantages de l'IRFFG ? 4
6. Quels sont les principes de base de l'IRFFG ? 5
7. Comment l'IRFFG a-t-elle été élaborée ? 5
8. Pourquoi avons-nous choisi d'avoir recours au système de classification externe proposé par Hay ? 5
9. Le système de classification HAY : Comment fonctionne-t-il ? 6
10. Pourquoi la « complexité » n'a-t-elle pas été incluse dans l'IRFFG ? 6
11. Pourquoi la famille médicale a-t-elle des scores supérieurs à ceux des autres familles ? 7
12. Pourquoi le personnel infirmier est-il réparti sur deux niveaux alors que ce n'est pas le cas des médecins ? 7
13. Qu'est-ce que le « lexique commun » ? 7
14. Quelles sont les principales différences entre Responsables d'activité et Superviseurs chez MSF ? 8
15. Quel est le lien entre profil de poste et descriptif de poste ? 9
16. Est-il possible d'ajouter de nouvelles fonctions dans l'IRFFG ? 9
17. Comment comprendre le code des fonctions dans l'IRFFG ? 10
18. Que sont les fonctions génériques et les sous-fonctions ? 11
19. Outils et documents IRFFG disponibles sur irffg.msf.org 11

1. Qu'est-ce qu'une grille de fonctions ?

Une grille de fonctions est un tableau qui indique la classification des fonctions. Nous évaluons les postes afin de les hiérarchiser de manière crédible mais aussi cohérente et de différencier les contributions internes.

Pierre angulaire de la plupart des procédures RH, une grille de fonctions est généralement utilisée pour définir les carrières, planifier la succession et la continuité, concevoir les tâches et l'organisation, soutenir la structure des rémunérations et différencier les contributions internes. Il s'agit d'éléments clés et d'instruments essentiels permettant d'optimiser les capacités de notre personnel, ce qui est crucial pour améliorer la qualité de nos opérations.

2. Quelle est la différence entre une grille de fonctions et une grille de salaires ?

Il faut faire la différence entre grille (ou échelle) de fonctions et grille de salaires même si les deux sont clairement liées. En effet, la hiérarchisation des fonctions est utilisée pour déterminer les niveaux des salaires.

Pour élaborer une grille de salaires, nous pouvons soit disposer d'autant de niveaux de salaires que de niveaux de fonctions (un niveau de salaire par niveau de fonction, comme c'est le cas pour les salaires du personnel national) soit regrouper plusieurs niveaux de fonctions en un seul niveau de salaire (comme cela a été fait pour les salaires du personnel international).

Les fonctions ne doivent pas être déplacées dans la grille des fonctions dans le seul but de moduler les salaires! Si nécessaire, les salaires peuvent être adaptés au-delà de la différenciation indiquée dans la grille des fonctions grâce à des ajustements selon le marché, etc.

3. Qu'est-ce que la grille de référence internationale des fonctions terrain ?

L'IRFFG (*International Reference Field Function Grid*), la grille de référence internationale des fonctions terrain de MSF, est un cadre de classification des profils de poste standards terrain qui inclut toutes les fonctions du terrain (pouvant être occupées aussi bien par le personnel national qu'international), depuis celle de Gardien (niveau 1) à celle de Chef de Mission (niveau 15). L'IRFFG est la pierre angulaire des stratégies RH intégrées : rémunération, développement, recrutement, rétention, structure organisationnelle, etc.

Par le biais d'une classification professionnelle des fonctions du terrain basée sur un ensemble de critères de pondération communs approuvés par toutes les sections opérationnelles de MSF, les fonctions ont été organisées en 15 niveaux, 5 catégories (Emplois peu qualifiés, Emplois qualifiés, Superviseurs et Spécialistes, Responsables d'activité et Spécialistes médicaux, Coordinateurs) et 4 familles professionnelles (Médicale/Paramédicale, Logistique/Approvisionnement, Finance / RH et Opérations).

Catégories professionnelles	Niveau	Familles professionnelles			
		Médicale et Paramédicale	Logistique et Approvisionnement	RH et Finance	Opérations
C : Coordinateurs	15				
	14				
	13				
	12				
M : Responsables d'activité et Spécialistes médicaux	11				
	10				
	9				
S : Superviseurs et Spécialistes	8				
	7				
	6				
T : Emplois qualifiés	5				
	4				
	3				
B : Postes peu qualifiés	2				
	1				

La **Grille de référence internationale des fonctions de terrain** (IRFFG) de MSF n'a pas été développée en vase clos. Elle a été conçue pour optimiser la qualité de nos opérations sur le terrain à moyen et long terme en favorisant la cohérence, la transparence, l'équité et la responsabilité.

4. Pourquoi MSF a-t-il développé une grille internationale des fonctions de terrain ?

En 2010, les centres opérationnels ont convenu d'harmoniser la rémunération et l'ensemble des avantages perçus par le personnel national. À cette époque-là, chaque OC (Centre Opérationnel) disposait de sa propre grille de fonctions et il existait des différences significatives entre les niveaux, la classification des postes au sein de ces niveaux et les critères de pondération servant à les comparer. Afin d'élaborer une grille de salaires commune à tout le personnel national en mission dans un même pays, l'un des instruments à harmoniser en premier était la grille de fonctions. En parallèle, l'IRP II (le Projet de rémunération internationale pour le personnel international) nécessitait également une grille commune des fonctions du terrain.

Début 2011, deux réunions IDRH ont été organisées afin de discuter des bases communes sur lesquelles élaborer la Grille de référence internationale des fonctions du terrain. Au cours de ces réunions, il a été convenu que l'IRFFG devrait remplir les conditions suivantes :

- Mener à une classification cohérente, transparente et homogène des postes au sein des différents OC et missions dans un même pays.
- Être similaire aux instruments actuellement utilisés
- Être facile à utiliser, à expliquer et à maintenir
- Permettre la classification des postes dans différents contextes (plusieurs structures organisationnelles et types de missions, différentes circonstances propres au pays / à la mission, etc.)
- Être adaptée à la classification de tous les postes
- Se référer au monde extérieur : utiliser un système de classification standard

5. Quels sont les avantages de l'IRFFG ?

- Un solide point d'ancrage à nos stratégies RH
- Transparence et lexique commun (structure de la grille, profil de poste)
- Cohérence de la gestion RH entre les sections, les missions et les populations (PN et PI)
- Réduction de la charge de travail

- Possibilité d'ajouter de nouvelles fonctions à l'avenir (en intersection et par section)
- Plus claire, plus efficace, moins complexe

6. Quels sont les principes de base de l'IRFFG ?

- **Alignement progressif :** les grilles de fonctions de terrain MSF s'aligneront avec l'IRFFG.

- **Une grille complète :** l'IRFFG vise à inclure TOUTES les fonctions du terrain, indépendamment de l'employé(e) qui occupe chaque poste.

- **Basé sur des responsabilités génériques :** l'IRFFG s'appuie sur les responsabilités de chaque fonction et sur les capacités requises pour chaque poste.
- **Cohérent: l'évaluation des fonctions repose sur les mêmes critères de pondération.** Toutes les fonctions sont évaluées d'après une série de critères sur lesquels les cinq centres opérationnels se sont mis d'accord. Ainsi, la gestion du personnel se fait en toute équité, cohérence et transparence.

- **Adaptable :** l'IRFFG est un outil permettant d'améliorer la qualité de nos opérations et, en tant que tel, il doit être adaptable afin de répondre à nos besoins sur le terrain. Il sera donc probablement nécessaire de le réviser et mettre à jour régulièrement. Un système de maintenance a été conçu afin de permettre cette adaptation constante.

- **Pas nécessairement en lien direct avec la rémunération :** l'IRFFG est le reflet de la valeur relative de toutes les fonctions de terrain et permet ainsi d'accomplir la mission MSF de la manière la plus efficace possible.

7. Comment l'IRFFG a-t-elle été élaborée ?

Voici les différentes étapes de cette élaboration :

i. **Inventaire :** les grilles standardes des fonctions terrain des 5 OC ainsi que les profils de poste standards correspondants ont été compilés, comparés et analysés. Suite à cela, un catalogue commun de profils de poste de référence a été créé.
ii. **Édition des profils de poste de référence :** les profils de poste de référence ont été rédigés d'après les informations présentes dans les descriptions de poste standards des OC.
iii. **Discussion et validation au sein des OC :** les profils de poste de référence ont été examinés par des référents techniques au sein des 5 OC. Les commentaires des OC ont été intégrés aux versions finales, lesquelles ont été validées par les Directeurs de département dans chaque OC.
iv. **Classification des postes :** les profils de poste de référence validés ont été évalués à l'aide du système de classification des emplois de Hay Group (validé par l'IDRH en octobre 2011). L'IRFFG est le résultat final de cette classification.
v. **Validation de l'IRFFG :** l'IRFFG a été validée par l'IDRH en juillet 2013.

8. Pourquoi avons-nous choisi d'avoir recours au système de classification externe proposé par Hay ?

Nous avons choisi la méthode HAY, car il s'agit d'un système éprouvé qui s'est révélé être cohérent et applicable au sein de nombreuses organisations différentes (y compris certains sièges MSF). Le cabinet Hay peut servir d'arbitre en cas de désaccord (l'expert est indépendant, objectif et possède une grande expertise en matière de classification d'emplois au sein de plusieurs organisations).

9. Le système de classification HAY : Comment fonctionne-t-il ?

L'IRFFG est composée de postes standardisés. En d'autres termes, il s'agit de postes décrits dans les mêmes conditions standards – d'un point de vue technique, managérial et environnemental.

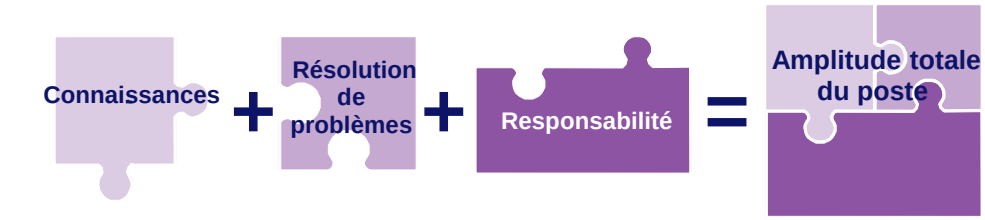
La méthodologie d'évaluation de Hay Group permettant de déterminer le niveau d'un poste repose sur les trois principaux critères suivants, eux-mêmes subdivisés en 8 sous-facteurs :

RESPONSABILITÉ (résultat) → « Un poste existe dans l'objectif d'atteindre un résultat final »

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES (progression) → « Pour atteindre ce résultat final, le poste doit résoudre des problèmes, créer, analyser et exercer un jugement »

CONNAISSANCES (contribution) → « C'est pourquoi le poste nécessite un niveau de connaissances et d'expérience proportionnel à l'ampleur et à la complexité des livrables »

Les 8 sous-facteurs



- Savoir-faire pratique/technique
- Capacité (managériale) à planifier, organiser et intégrer
- Compétences en communication et capacité capacité à influencer
- Cadre de réflexion
- Effort de réflexion
- Liberté d'action
- Nature de l'impact
- Domaine d'impact (Ampleur

Cette méthodologie permet de mesurer, **à l'aide de points**, chaque facteur du poste et sa contribution à la réalisation des objectifs organisationnels. Le score obtenu sert à positionner le poste à un niveau de la grille de fonctions – chaque niveau correspondant à une fourchette de points.

10. Pourquoi la « complexité » n'a-t-elle pas été incluse dans l'IRFFG ?

Il est bien entendu que les missions ne sont pas toutes identiques et qu'elles sont confrontées à des niveaux de complexité variables qui dépendent de certains facteurs. Cependant, en janvier 2012, l'IDRH a délibérement pris la décision de ne pas inclure la complexité dans l'IRFFG (c'est-à-dire, par exemple, en faisant la différence entre Chef de mission A et Chef de mission B), car un système de classification doit satisfaire aux principes fondamentaux de simplicité et de clarté. Étant donné que la Grille internationale de fonctions comportait déjà 150 fonctions (elle en comporte désormais plus de 270 en 2019), un modèle double A-B dans toute la grille constituerait un sérieux obstacle à la gestion du système.

11. Pourquoi la famille médicale a-t-elle des scores supérieurs à ceux des autres familles ?

Parce qu'elle joue un rôle d'une importance spéciale et cruciale dans la mission MSF consistant à fournir des soins de santé de qualité. Dans le cadre du système de notation HAY, la nature hautement technique de ces postes, leur influence décisive sur l'impact des activités MSF et les explications fournies dans les descriptifs de poste font que le facteur lié aux compétences est élevé et que les connaissances techniques requises acquièrent une pertinence particulière.

12. Pourquoi le personnel infirmier est-il réparti sur deux niveaux alors que ce n'est pas le cas des médecins ?

En effet, le personnel infirmier est réparti sur deux niveaux différents alors que les profils de médecins ne sont classés que dans un seul niveau. Le raisonnement à la base de cette classification (*qui a été approuvé par la plateforme des directeurs médicaux*) est le suivant :

Les médecins spécialistes comme les médecins généralistes commencent avec le même niveau de connaissances et d'expérience. Cependant, alors que les spécialistes ont « besoin » d'approfondir leurs connaissances (études et / ou expérience) dans un domaine médical spécifique afin de développer leur activité, le champ de responsabilité des généralistes est plus étendu, tout comme l'est le champ d'application de leur activité. C'est la raison pour laquelle il a été décidé que ces deux considérations se « compensent », en quelque sorte.

D'un autre côté, nous savons que le personnel infirmier spécialisé (les sages-femmes, le personnel infirmier de bloc opératoire, etc.) assume effectivement des responsabilités plus élevées que le personnel infirmier non spécialisé, et cela se reflète dans leurs descriptifs de poste de référence.

En résumé : les médecins spécialistes, qui ont des connaissances spécifiques plus étendues et un périmètre fonctionnel moins large, et les médecins généralistes qui ont des connaissances générales moins spécifiques mais ont un champ de responsabilité plus large, parviennent au même score. Par contre, le personnel infirmier spécialisé a un niveau de responsabilité plus élevé que le personnel infirmier « généraliste », ce qui donne lieu à un score plus élevé pour le personnel infirmier spécialisé.

13. Qu'est-ce que le « lexique commun » ?

Comment détermine-t-on une catégorie professionnelle ? Comment définit-on un Coordinateur, un Responsable ou un Superviseur chez MSF ? Afin d'appliquer correctement l'IRFFG, nous devons assurer une compréhension commune de la logique sous-jacente à l'IRFFG, en particulier en ce qui concerne l'organisation des fonctions en catégories professionnelles. Par conséquent, il est nécessaire d'employer des définitions et titres de fonction identiques, afin d'assurer une cohérence et de créer un langage commun au sein de MSF.

Le fichier « Définitions et Lexique Commun » a été créé en versions anglaise et française afin de contribuer à cet effort (disponible en téléchargement sur irffg.msf.org).

L'IRFFG répartit toutes les fonctions en 5 catégories dont 2 en particulier, courent davantage le risque d'être confondues : les « Responsables d'activité » et les « Superviseurs et Spécialistes ».

14. Quelles sont les principales différences entre Responsables d'activité et Superviseurs chez MSF ?

Responsables d'activité	**Superviseurs et Spécialistes**
<u>Responsables de la totalité d'un domaine / d'une activité du projet</u> au sein d'une famille professionnelle • Ils encadrent une équipe, ont des objectifs définis et sont responsables des ressources allouées pour mettre en œuvre une activité (personnel, budget, équipements, etc.) • Ces postes exigent des connaissances spécialisées et une vaste expérience dans le domaine d'activité. • Les Responsables d'activité jouissent d'une large autonomie et peuvent être appelés à représenter MSF. • Leur rôle est essentiellement lié à la gestion et n'implique normalement pas de prendre directement part à la réalisation des activités concernées. • Ils sont tenus de fournir une « contribution stratégique » dans leur périmètre de responsabilité.	<u>Responsables d'une partie limitée (volet) d'une activité</u> • La palette de problèmes qu'ils ont à gérer est moins étendue que celle des Responsables d'activité. Les problèmes sont résolus et les solutions trouvées par l'application de procédures dans le respect de cadres et de lignes directrices clairement définis. • Ces postes ont largement accès à un soutien et des conseils techniques. • Les superviseurs peuvent gérer une équipe et en superviser le travail. • Ils sont responsables du respect des normes de travail au sein de leur unité et assurent la gestion administrative de leur équipe. • Leur mission implique un degré élevé d'activités pratiques/technicité dont ils sont responsables. • Ils sont tenus de fournir une « contribution d'exploitation / de fonctionnement » à leur domaine de responsabilité.
Ils sont normalement sous la responsabilité d'un Coordinateur.	Ils sont normalement sous la responsabilité d'un Responsable d'activité.
Éléments qu'on retrouve généralement dans le profil de poste : • Définit, coordonne, analyse, propose des solutions / alternatives • Est responsable du résultat général • Un horizon de planification trimestriel / annuel • Participe à la définition des objectifs du secteur • Rôle clé dans la préparation et la révision du budget et du plan annuel • Apporte expertise, soutien et conseils à l'équipe • Assure le suivi et la consolidation des données provenant de différentes équipes • Rédige un rapport de l'activité dans le compte rendu de situation mensuel	Éléments qu'on retrouve généralement dans le profil de poste : • Responsable de la mise en place quotidienne d'activités spécifiques dans un cadre étroitement défini • Met en œuvre la planification, les procédures, les lignes directrices et les protocoles ; supervise son équipe pour que tout le monde respecte les mêmes normes, et assure la qualité du travail dans son domaine de spécialité • Un horizon de planification hebdomadaire / mensuel • Participe à la collecte de données et au reporting • Informe son superviseur des progrès accomplis ou fait état des dysfonctionnements • Il y aura probablement des postes « jumeaux » dans le projet (d'autres postes exécutant des tâches similaires et / ou dirigeant des unités similaires, qui, additionnées, composent une activité globale)
Principales compétences : Gestion du personnel, travail en équipe, vision stratégique, sens du résultat et planification.	Principales compétences : Sens du résultat, travail en équipe, souplesse.

Comprendre la différence entre une « activité » et une « composante d'activité » est utile pour différencier un « Responsable d'activité » d'un « Superviseur ».

Une activité est :

- Une unité qui en raison de sa taille et / ou de sa complexité peut être considérée comme une entité à part entière
- Dotée d'objectifs spécifiques et d'allocations de ressources réservées (personnel, budget, équipements, etc.)
- Menée par un poste de cadre qui la dirige et en est responsable (Responsable d'activité)

L'« activité » est ensuite divisée en « composantes d'activité », gérées par des Superviseurs / Spécialistes. Ainsi, toutes les composantes s'additionnent pour former l'activité.

Le statut d'« activité » / « composante d'activité » :

- Fait suite à une décision organisationnelle et n'est pas une valeur absolue (ainsi, « WatSan » peut être considérée comme une « composante » dans un projet et une « activité » dans un autre projet, en fonction de la taille / la complexité du secteur et de l'exigence de sa bonne gestion).
- Peut évoluer au fil du temps (par exemple, une « composante » peut prendre de l'ampleur ou de l'importance et, à un certain moment, l'organisation peut décider de la séparer de l'« activité » et de lui donner le statut d'« activité » autonome pour mieux en assurer la gestion).

Consulter le fichier Définitions et vocabulaire commun 2017 sur irffg.msf.org pour plus d'informations.

15. Quel est le lien entre profil de poste et descriptif de poste ?

Des profils de poste de référence ont été élaborés et approuvés pour certaines fonctions clés au sein de MSF. Ceux-ci, comme la grille des fonctions, sont publiés sur irffg.msf.org. Il existe actuellement plus de 270 profils de référence (contre 150 en 2015), et d'autres profils vont être examinés par le groupe de travail IRFFG et ajoutés prochainement pour répondre aux besoins opérationnels.

Il devrait exister des descriptifs de postes pour chaque emploi dans une mission ou un projet sur le terrain.. Celà fait (*généralement*) partie intégrante du contrat signé avec chaque employé(e). Un descriptif de poste a pour but d'énoncer les **objectifs et responsabilités du poste dans un contexte spécifique.** Il stipule ce qui est attendu du titulaire du poste.

Le profil de poste de référence doit servir de base au descriptif de poste. Le titre doit, normalement, être celui qui apparaît dans l'IRFFG. Il faut ajouter le pays, adapter les lignes hiérarchiques du poste et, si nécessaire, les exigences spécifiques liées au contexte – telles que de l'expérience dans des missions en zone de conflit, la maîtrise d'une langue locale ou spécifique, des connaissances informatiques, etc. S'il est nécessaire d'inclure des tâches plus détaillées, il faut le faire sous forme d'un bref résumé joint au descriptif de poste. Il faut **éviter d'inclure trop de détails** et de précisions dans une description de poste.

16. Est-il possible d'ajouter de nouvelles fonctions dans l'IRFFG ?

Bien sûr ! L'IRFFG est un outil vivant, qui est mis à jour périodiquement.

Dans chaque OC, un(e) référent(e) IRFFG est chargé(e) des missions suivantes :

- **Assurer le respect de la procédure internationale relative à la création d'une nouvelle fonction de référence**
- **Évaluer les nouvelles fonctions créées dans le cadre des missions de son OC** (en se référant aux fonctions de référence déjà validées dans l'IRFFG et aux critères de classification HAY)
- Compiler la liste des nouvelles fonctions créées dans le cadre des missions de son OC pour les présenter à la plateforme technique RH et au Coordinateur IRFFG pour validation.

Et, au niveau international, un **Coordinateur IRFFG est responsable des missions suivantes :**

- Maintenir, mettre à jour et améliorer le système (les lignes directrices et l'IRFFG), en prenant en compte les informations fournies par les différentes plateformes RH chargées de la mise en œuvre de l'IRFFG pour les personnels internationaux et nationaux.
- Centraliser les informations.
- Valider la liste des nouvelles fonctions de référence à ajouter à l'IRFFG et les classements (scoring) correspondants. En cas de désaccord concernant l'évaluation entre les différents OC, le Coordinateur agira en tant qu'arbitre. (Il est également possible de solliciter Hay.)
- Effectuer des modifications dans la base de données centrale et les communiquer aux parties prenantes concernées.
- Partager et intégrer les enseignements tirés des expériences de mise en œuvre sur le terrain.
- Diffuser le plan de déploiement pour la mise en œuvre de l'IRFFG sur le terrain par chaque OC.

17. Comment comprendre le code des fonctions dans l'IRFFG ?

Avant 2017, chaque fonction dans l'IRFFG s'accompagnait d'un code à cinq caractères.

MC001

- **1er caractère :** 1 lettre pour la famille (catégorie dans Homere). Par ex., M pour Médical, O pour Opérations, L pour Logistique, A pour Admin – RH – FIN
- **2e caractère :** 1 lettre pour la catégorie (classement des postes dans Homere). Par ex., M pour Responsable (Managers), C pour Coordinateur, S pour Superviseur, D pour Spécialiste, T pour Postes qualifiés (Techniciens) et B pour Postes peu qualifiés.
- **3e, 4e, 5e caractères :** permettant la numérotation de la fonction dans la famille professionnelle.

Depuis 2017, les fonctions s'accompagnent de codes à sept caractères.

		Caractère 1	Caractère 2	Caractères 3, 4, 5	Caractères 6,7	Caractère 8	
ANCIEN CODE	TITRE	Identique	Identique	Nouvelle numérotation	Caractères ajoutés	Identique	NOUVEAU CODE DE FONCTION
		Famille professionnelle	Catégorie professionnelle	Numéro de la fonction dans la famille professionnelle	Définissent la fonction générique / la sous-fonction	A : OCA B : OCB G : OCG O : OCBA P : OCP D : Déviation	
LC001	COORDINATEUR LOGISTIQUE	L	C	0 0 1	0 0	n.a.	LC00100
MD995B	MÉDECIN SPÉCIALISTE	M	D	0 1 5	0 0	n.a.	MD01500
MD021	GYNÉCOLOGUE OBSTÉTRICIEN	M	D	0 1 5	0 1	n.a.	MD01501
MD047	PSYCHIATRE	M	D	0 1 5	0 2	n.a.	MD01502
LT095B	PILOTE DE BATEAU DE SAUVETAGE (GRÈCE)	L	T	0 6 2	0 0	B	LT06200B

Comme précédemment spécifié, si une fonction relève spécifiquement d'un OC, une lettre supplémentaire viendra s'ajouter au code : **A** (OCA), **P** (OCP), **G** (OCG), **B** (OCB), **O** (OCBA).

Pour les missions qui utilisent toujours les anciens codes de fonction, il existe un tableau de conversion permettant d'établir les correspondances entre les anciens et les nouveaux codes et titres de fonction.

18. Que sont les fonctions génériques et les sous-fonctions ?

L'introduction des nouveaux codes de fonction a permis de structurer l'IRFFG en regroupant des fonctions spécifiques au sein de fonctions plus génériques. Par exemple :

Fonction générique	Fonction spécifique
LM02500 Responsable d'activité technique	LM02501 Responsable des installations électriques
	LM02502 Responsable des constructions
MD01500 Médecin spécialiste	MD01501 Gynécologue obstétricien
	MD01502 Psychiatre
	MD01503 Chirurgien

Les fonctions génériques comme les fonctions spécifiques peuvent être utilisées pour les postes de terrain des personnels internationaux et nationaux.

- Si un nouveau poste est ouvert et qu'il n'existe aucun profil spécifique correspondant, deux options sont possibles :
  - Option 1 : créer une nouvelle fonction et un nouveau code de fonction dans la base de données.
  - Option 2 : faire correspondre le poste à une fonction générique sans avoir à créer de nouvelle fonction spécifique / nouveau code dans l'immédiat.
- Si la nouvelle fonction est susceptible d'être utilisée régulièrement ou bien d'être utilisée par différents OC, alors la première option est judicieuse.
- S'il s'agit d'une fonction rarement utilisée / spécifique à une mission / ponctuelle, alors la deuxième option peut être utile.

Les fonctions génériques aideront à mieux gérer l'expansion de la grille des fonctions à l'avenir, en permettant de ne pas avoir à créer de nouvelles fonctions et de nouveaux codes de fonctions pour chaque profil de poste légèrement différent sur le terrain. Elles fournissent également un profil de poste générique qui servira de base à la rédaction des profils de poste spécifiques. Le processus de création d'une nouvelle fonction dans l'IRFFG ne change pas, et peut nécessiter, le cas échéant, la validation de la plateforme technique RH, du Coordinateur IRFFG et des départements techniques compétents au sein des OC (pour le contenu technique).

19. Outils et documents IRFFG disponibles sur irffg.msf.org

- Grille de fonctions intersections incluant toutes les fonctions standards utilisées par MSF sur le terrain (onglet MSF INTL)
- Grilles spécifiques aux OC indiquant les fonctions standards utilisées sur le terrain par chaque OC (onglets OC distincts)
- Profils de poste standards en 3 langues (anglais, français, espagnol)
- 2016 IRFFG Modèle de poste standard
- 2013 IRFFG Lignes directrices de mise en œuvre
- 2015 IRFFG Lignes directrices de maintenance
- 2017 IRFFG Définitions et vocabulaire commun
- 2017 IRFFG Tableau de conversion des codes de fonction V.1.2.
- 2017 IRFFG Organigramme Logistique/approvisionnement
- 2018 IRFFG – Demande de nouvelle fonction
- 2019 IRFFG Q&A (ce document)